



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

”Olisihan se mukava kun olisi enemmän äijjiä”

Miesten kokemuksia työyhteisön sukupuolitus-arvosta naisvaltaisissa työyhteisöissä viittomakielen tulkkausallalla

Johannes Kaikkonen

Viittomakielentulkin koulutusohjelma (240 op)

Huhtikuu / 2014

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Viittomakielentulkin koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Johannes Kaikkonen	Sivumäärä 28
Työn nimi ”Olisihan se mukava kun olisi enemmän äijjiä” Miesten kokemuksia sukupuolitasa-arvosta naisvaltaisissa työyhteisöissä viittomakielen tulkkausalalla.	
Ohjaava(t) opettaja(t) Hanna-Kaisa Turja	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Suomen Viittomakielen Tulkit ry. Elina Salenius ja Heidi Kenttälä	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä tutkittiin miesten tasa-arvokokemuksia sukupuolivähemmistön edustajina naisvaltaisissa työyhteisöissä viittomakielen tulkkausalalla. Opinnäytetyö perustuu teemahaastatteluun. Opinnäytetyötä varten haastateltiin kahta eri naisvaltaisissa työyhteisöissä viittomakielen tulkkausalalla työskentelevää miestä. Tutkielman tutkimuskysymykset ovat: 1. Millainen kokemus miehillä on tasa-arvosta työyhteisöissä? 2. Millä tavalla miesten vähyys näkyy viittomakielen tulkkausalallaan työyhteisöjen viestinnässä haastateltavien miesten näkökulmasta?</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda miehen näkökulma viittomakielen tulkkausalallaan työyhteisöjen tasa-arvotyöhön. Työstä on hyötyä erityisesti miehille, jotka toimivat viittomakielentulkkeina osana naisvaltaista työyhteisöä. Haastateltavien kokemuksia lukiessaan, miehet voivat pohtia omaa tasa-arvokokemustaan ja siihen vaikuttavia tekijöitä omassa työyhteisössään. Lisäksi työyhteisöjen naisemmistö voi pohtia työssä esiteltyjen sukupuolitasa-arvon kokemukseen vaikuttavien tekijöiden esiintymistä omassa työyhteisössään. Opinnäytetyön tilaajana on Suomen Viittomakielen Tulkit Ry. Tilaaja saa työstä tärkeää tietoa edunvalvonta työhön ja aihe sopii hyvin Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n kaksivuotiseen teemaan 2013–2014, joka on edunvalvonta.</p> <p>Haastateltavien kokemukset sukupuoli tasa-arvosta työpaikallaan olivat hyviä. Viestinnän vaikutuksesta haastatteluissa nousi esille miehille mahdollisesti vieraat naisten keskustelujen aiheet sekä naisten tapa hoitaa asioita. Haastateltavien mukaan hierarkkiseen asemaan ja tasa-arvon kokemukseen vaikuttaa sukupuolta enemmän työyhteisön jäsenen ikä ja työkokemus.</p>	
Asiasanat Tasa-arvo, työyhteisö, viestintä, viittomakieli, kuurot	

ABSTRACT

Author Johannes Kaikkonen	Number of Pages 28
Title "It would be nicer if there were more guys" Men's gender equality experiences in working communities in the field of sign language interpreting where women are vast majority.	
Supervisor(s) Hanna-Kaisa Turja	
Subscriber and/or Mentor Finnish Association of Sign Language Interpreters. Elina Salenius ja Heidi Kenttälä	
<p>Abstract</p> <p>This thesis investigates the equality between men experience sexual minority representatives working communities in the field of sign language interpreting. Women are vast majority of this field work communities. This thesis has been conducted qualitative interview basis. Study has been used two men whose are working in some communities where women are majority in the field of sign language interpreting. Finding of this thesis cannot be generalized because two interviewers are not enough of generalizing.</p> <p>This thesis's research questions are:</p> <ol style="list-style-type: none">1. What men thinking about gender equality in their work community?2. How communication affects their experience of gender equality? <p>The objective of this thesis is bringing out men's perspective in the field of sign language interpreting gender equality work. When men are reading this thesis they can think about their own experiences in their work community. Secondly, women can start thinking things that affect the men's equality of experience. This study was commissioned by Finnish Sign Language Interpreters Association. This thesis subscriber receives important information about the advocacy work. Finnish Sign Language Association's theme for the years 2013-2014 is advocacy work and this thesis is supported on the theme.</p> <p>The interviewees feel that gender equality is well carried out in their workplaces. The interviews brought out women's themes of discussion and women's own style to discuss the issues. The both of interviewers said that age and work experience are more important than sex when we talk about gender equality and employee's status.</p>	
Keywords equality, work community, communication, sign language, deaf people	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
1 JOHDANTO	5
2 TASA-ARVO JA VIESTINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ	6
2.1 Tasa-arvo työpaikalla	6
2.2 Työyhteisö	7
2.3 Viestintä työyhteisössä	8
2.4 Sukupuolen mukainen segregaatio	9
3 TYÖN TAVOITTEET JA TOTEUTUS	9
3.1 Tutkielman tavoitteet	10
3.2 Tutkimuskysymysten asettelu	10
3.3 Menetelmän valinta ja haastateltavien löytyminen	11
3.4 Haastattelu	12
4 HAASTATELTAVIEN MIESTEN KOKEMUKSIA TASA-ARVOSTA	14
4.1 Tasa-arvon ymmärtäminen ja kokeminen	14
4.2 Kokemuksia työyhteisön rakenteesta ja ilmapiiristä	16
5 HAASTATELTAVIEN KOKEMUKSIA VIESTINNÄN VAIKUTUKSISTA TASA-ARVOKOKEMUKSEEN	17
5.1 Viestintätavat	17
5.2 Viestinnän aiheet	19
6 POHDINTAA	22
LÄHTEET	27

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni käsittelee miesten tasa-arvokokemusta vähemmistösukupuolena viittomakielen tulkkausalalla. Tavoitteenani on selvittää miesten tasa-arvokokemuksia viittomakielen tulkkausalalla työyhteisöissä. Aiheesta ei ole tehty viittomakielen tulkkausalalla aiempia tutkimuksia. Suomen alueella työskentelevistä viittomakielen tulkeista suurin osa on naisia. Viittomakielen tulkikoulutus kuuluu humanistiseen ja kasvatustieteeseen. Tilastokeskuksen mukaan humanistisen- ja kasvatustieteiden opiskelijoista vuonna 2010 oli 18,8 % miehiä (Tilastokeskus 2012, 22). Opinnäytetyöni aiheen valintaa ohjasivat vahvasti omat kiinnostuksen kohteet. Tasa-arvo ja ihmisten väliset suhteet ovat aina kiinnostaneet minua. Opiskelijoiden keskuudessa käydyt keskustelut miehen asemasta viittomakielen tulkkausalalla saivat minut kiinnostumaan aiheesta enemmän.

Opinnäytetyöni tilaajana toimii Suomen Viittomakielen Tulkit ry. Opinnäytetyöni aihe sopii Suomen Viittomakielen Tulkit ry:n vuosien 2013-2014 teemaan joka on edunvalvonta. Työni kautta ammattiyhdistys saa käsitystä siitä, miten miehet kokevat sukupuolivähemmistönä asemansa alan työyhteisöissä. Työni avulla ammattiyhdistys voi kehittää edunvalvontatyötään myös sukupuolitasa-arvon näkökulmasta.

Muilla aloilla naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työpaikoilla on tutkittu paljon. Aihe on kiinnostava suurellekin yleisölle, mistä kertoo aiheen saama mediahuomio aika ajoin. Elämme yhteiskunnassa, jossa tasa-arvo tuntuu olevan kaiken lähtökohta. Yleisellä tasolla tasa-arvosta keskustellaan mediassa lähinnä naisten näkökulmasta. Erityisesti kun puhutaan naisten asemasta työyhteisöissä miesvaltaisilla aloilla. Vuosikymmenten kuluessa tasa-arvosta on muotoutunut pitkälti naiskysymys, josta keskustellaan naisten aloitteista ja näkökulmista (Jokinen 2002, 240). Paavo Arhinmäki mainitsee miespolitiikan tulevaisuutta käsittelevässä artikkelissaan miesten olleen näihin päiviin asti tasa-arvopolitiikan kohteena ja toimijoina naisia vähemmän (Arhinmäki 2012, 25). Tasa-arvon tutkiminen miesten näkökulmasta ei siis ole kovin yleistä, vaikka mielestäni yhä enemmän on havaittavissa, että perinteisille naistenaloille on yhä enemmän tullut myös miehiä. Toisaalta miesten lisääntyminen naisvaltaisilla aloilla on mielestäni seurausta yleisestä tasa-arvon ilmapiirin muokkautu-

misesta. Tasa-arvoa työpaikalla on tutkittu muilla naisvaltaisilla aloilla kuitenkin jonkin verran. Esimerkiksi Lapinletka-hanke on selvittänyt tasa-arvon asioita lähihoitajan työn näkökulmasta Papiljotit haasteena nimisessä selvityksessään, jonka loppuraportti on julkaistu vuonna 2013 (Minkkinen & Peltola, 2013).

Viestintä on yksi välttämätön osa työyhteisön toimintaa. Tästä syystä päätin selvittää miesten kokemuksia sukupuolitaso-arvosta viestinnän näkökulmasta. Haastatteluja tehdessä huomasinkin, että tulkin työ on hyvin pitkälle pelkkää viestintää.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat:

1. Millainen kokemus haastateltavilla miehillä on tasa-arvosta työyhteisöissä?
2. Millä tavalla miesten vähyys näkyy viittomakielen tulkkausalalan työyhteisöjen viestinnässä haastateltavien miesten näkökulmasta?

2 TASA-ARVO JA VIESTINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

Tässä luvussa käsittelen tutkielmani keskeisiä käsitteitä ja esittelen aihetta erilaisten lähteiden kautta. Termeistä on olemassa paljon erilaisia määritelmiä ja termien merkityksetkin voivat vaihdella kontekstin mukaan. Olen kuitenkin opinnäytetyöhöni pyrkinyt valitsemaan mahdollisimman viralliset ja yleistettävissä olevat määritelmät opinnäytetyöni avaintermeille.

2.1 Tasa-arvo työpaikalla

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ylläpitämä tasa-arvokeskus Minnan sivuilla kerrotaan tasa-arvon olevan sitä, että ihmiset voivat kehittää kykyjään ja tehdä valintojaan ilman sukupuolen tuomia tiukkoja rajoituksia. Sukupuolten välinen tasa-arvo ei tarkoita samanlaisuutta vaan naisten ja miesten erilaisten käyttäytymistapojen, pyr-

kimysten ja tarpeiden yhdenvertaista arvostamista. Tasa-arvo merkitsee myös ymmärrystä sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudesta. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2012). Suomessa sukupuoli muodostaa tasa-arvon keskeisen sisällön. Tästä syystä virallisella tasolla tasa-arvo termin merkitys ei viittaa kaikkien eri ihmisten ja ihmisryhmien tasa-arvoisuuteen, vaan nimenomaan miehen ja naisen väliseen tasa-arvoon (Jokinen 2002, 243). Raportissani termillä tasa-arvo viitataan miehen ja naisen väliseen tasa-arvoon Jokisen määritelmän mukaan, ei kaikkien ihmisryhmien tasa-arvoisuuteen.

Yleensä tasa-arvosta puhutaan aloilla, joissa työntekijöistä valtaosa on miehiä. Erilaisiin tutkimuksiin perehtyessäni havaitsin, että työpaikoilla tehdyissä tasa-arvoselvityksissä lähtökohtana on usein miesvaltainen työyhteisö, jolloin naisnäkökulman ottaminen esille on luonnollista. Tasa-arvo on suomalaisessa yhteiskunnassa muovautunut naisten oikeuksia ajavaksi. Tasa-arvosta puhuttaessa miehet kokevat helposti olevansa syytösten ja vaatimusten kohteena. Tällainen tasa-arvoajattelu ja keskustelu hylkivät miehiä. (mt., 240.) Näin ollen mielestäni on relevanttia tutkia viittomakielen tulkkausosalalla miesten kokemuksia, koska työyhteisöt ovat lähes poikkeuksetta naisvaltaisia.

2.2 Työyhteisö

Työpaikka on työyhteisö, jossa on sosiaalista kanssakäymistä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työyhteisön toiminta tulisi olla avointa, erilaisuutta hyväksyvää ja hyödyntävää sekä tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta tavoittelevaa. (Talentia ry 2013.) Viittomakielen tulkkausosalalla työyhteisöjen määrä on viime vuosina kasvanut tulkkauspalvelun muututtua palveluntuottajapohjaiseksi. Näin ollen tulkit toimivat osana jotain työyhteisöä tai tekevät töitä omalla toiminimellään. Tulkkausalan työyhteisöjen lisääntyttä on tutkielmani aihe mielestäni relevantti.

Viittomakielen tulkkausosalalla työyhteisön määrittelemisen ei ole yksinkertaista. Samassa yrityksessä voi olla tulkkeja töissä monenlaisilla sopimuksilla. Pääsääntöisesti tulkit tekevät kuukausi- tai tuntipalkkaista työtä. Osa erityisesti tuntipalkkaisista tul-

keista ei välttämättä tapaa usein muita työyhteisön jäseniä. Lisäksi samalla yrityksellä voi olla tulkkeja monella eri paikkakunnalla. Nykyään tekniikka on sen verran kehittynyt, että työyhteisön toimintaan voi osallistua myös etäyhteyksien avulla. Tässä tutkielmassani keskityn käsittelemään sellaisia työyhteisöjä, joissa vuorovaikutusta tapahtuu päivittäin kasvokkain.

2.3 Viestintä työyhteisössä

Viestintä ja vuorovaikutus ovat ehtona organisaation toimivuudelle. Organisaatiokulttuuri kuvastaa organisaation tapaa toimia. Organisaatiokulttuuri ohjaa työyhteisön viestinnän määrää ja avoimuutta. (Aarnikoivu 2010, 123.) Nykyaikana voimme havaita paljon erilaisia viestinnän muotoja, joilla työntekijät voivat olla yhteyksissä toisiinsa reaaliajassa. Ajattelen viestinnän olevan suoraan verrannollinen yksilön kokemukseen tasa-arvosta työpaikalla.

Työyhteisöissä voi havaita sekä virallista viestintää että epävirallista viestintää. Virallinen viestintä liittyy työtehtävien hoitamiseen. Epävirallinen viestintä liittyy työyhteisön jäsenten henkilökohtaisiin ja poliittisiin suhteisiin. (Hartley & Buckman 2002, 125.) Säterin ja Hosiokosken (2008, 3) mukaan sisäinen viestinnän tehtäviin kuuluu esimerkiksi päivittäisten, työtehtäviin liittyvien tietojen lähettäminen, vastaanottaminen ja käsittely. Säterin ja Hosiokosken määritelmä sisäisen viestinnän tehtävistä kuuluu mielestäni Hartleyn ja Buckmanin (2002, 125) määrittelemään viralliseen viestintään. Viestinnän haasteet ovat siinä, että on huomioitava aina mahdollisuus vastaanottajan vääriin tulkintoihin. (Aarnikoivu 2010, 72)

Viestintä on laaja käsite ja tässä työssäni keskityn pääasiassa kasvokkain käytävään viestintään ja vuorovaikutukseen. Kasvokkain käytävällä viestinnällä tarkoitan sitä, että keskustelun osapuolet ovat fyysisesti samassa tilassa, eivätkä keskustele esimerkiksi jonkin etälaitteen avulla. Haastatteluihin pohjatuvan tutkielman tekeminen viestinnän näkökulmasta on haasteellista, koska analysoidessa on pystyttävä erottamaan mikä on henkilön persoonaan perustuva kokemus ja mikä puolestaan enemmän sukupuolisidonnainen kokemus.

2.4 Sukupuolen mukainen segregaatio

Suomessa työelämä on jakautunut selvästi miesten ja naisten aloihin. Naiset ovat suuntautuneet pääasiassa muiden ihmisten hoitamiseen, huolenpitoon ja avustamiseen liittyville aloille. Miehet puolestaan ovat enemmistönä ruumiillisissa, teknisissä ja johtavissa työtehtävissä. (Kauppinen & Ojala 1999, 9.) Lapin letka –hanke käsittelee miesten asemaa naisvaltaisissa töissä lähihoitajana. Hankkeen loppuraportissa Marjaana Peltola (2013, 7) kirjoittaa sukupuoli segregaatista ja sen purkamisesta työelämässä. Sukupuolen mukainen segregaatio tarkoittaa sukupuolen mukaista eriytymistä, eriyttämistä tai eristämistä (Tanhua 2012, 19). Segregaation purkua Peltola perustelee sillä, että alojen sukupuolittuminen ei ole tehokasta tai järkevää työmarkkinoiden näkökulmasta. Lisäksi Peltolan mielestä yhteiskunnassa valuu hukkaan resursseja ja työntekijöiden mahdolliset lahjakkuudet jäävät käyttämättä sukupuolelle epätyypillisellä alalla (Peltola 2013, 7). Mielestäni miesten näkökulman esille tuominen voisi olla alku sukupuoli segregaatian purkuun myös viittomakielentulkkausosalalla, missä sukupuolittuminen on erittäin näkyvää ja selkeää. Opintojeni aikana olen saanut käsityksen, että asiakkaat toivovat miestulkkeja olevan enemmän.

Sukupuolen mukainen segregaatio on viittomakielen tulkkausosalalla mielestäni hyvin mielenkiintoinen ilmiö. Viittomakielen tulkkausalaa on vaikea nähdä lähtökohtaisesti jommankumman sukupuolen alana, sillä siihen ei liity mielestäni mitään sellaista tekijää, joka tekisi työn esimerkiksi naisille luontevammaksi ja helpommaksi. Hoitoalan naisvaltaisuutta selitetään usein yhteiskunnallisen sukupuolijärjestelmän näkökulmasta sillä, että hoitajuuteen liitetään feminiinisiä merkityksiä, kuten empatia ja läheimmäisen rakkaus (mt.,6). Tällaisia merkityksiä on mielestäni viittomakielen tulkkausosalalta vaikeampi löytää.

3 TYÖN TAVOITTEET JA TOTEUTUS

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyöni tavoitteet ja toteutustavan. Tutkielman tavoitteissa esittelen omat tavoitteeni, sekä tavoitteet tilaajan näkökulmasta. Luvussa kerroin myös minkä toteutustavan valitsin ja miksi.

3.1 Tutkielman tavoitteet

Opinnäytetyöni tavoite on kahta miestä haastatteleamalla selvittää heidän kokemuksiinsa tasa-arvosta viittomakielen tulkkausalan työyhteisöissä. Kaksi haastateltavaa on opinnäytetyöhön käytettävään resurssiin suhteutettuna sopiva. Lähdin tutkimaan miesten tasa-arvo kokemuksia, koska miesten määrän ollessa hyvin pieni, saattaa mielestäni tärkeä tasa-arvokeskustelu työyhteisöissä unohtua.

Työni tilaajana toimiva Suomen Viittomakielen Tulkit ry saa työstäni tärkeää tietoa siitä, millaisia tasa-arvoon vaikuttavia tekijöitä he voivat omassa edunvalvontatyössään korostaa. Viittomakielen tulkkausalan työyhteisöt ja työsopimukset hakevat tällä hetkellä muotoaan ja se tuo haasteita edunvalvonnalle. Tällä työlläni pyrin helpottamaan edunvalvonnan työtä tasa-arvon osalta. Lisäksi työni herättää yleisellä tasolla viittomakielen tulkkausalalla toimivia pohtimaan alalla vielä pienessä roolissa olevaa sukupuolitasa-arvoa.

Tuloksia omaan työyhteisöön verrattaessa jokainen tulkki voi pohtia edesauttaako hän omalla toiminnallaan mieskollegansa tasa-arvokokemukseen myönteisesti tai kielteisesti. Työyhteisöt, joissa ei vielä miestulkkia ole, voivat pohtia opinnäytetyöni tuloksia mahdollista uutta miespuolista kollegaansa ajatellen.

3.2 Tutkimuskysymysten asettelu

Tutkimuskysymyksissäni tulee vahvasti esille näkökulmani aiheen tutkimiseen. Edellä olen maininnut viestinnän merkityksen työyhteisössä, joten tutkielmani tutkimuskysymykset ovat:

1. Millainen kokemus haastateltavilla miehillä on tasa-arvosta työyhteisöissä?
2. Millä tavalla miesten vähyys näkyy viittomakielen tulkkausalan työyhteisöjen viestinnässä haastateltavien miesten näkökulmasta?

Tasa-arvokokemuksen tutkiminen on haastavaa erityisesti yhden tekijän kautta, kuten esimerkiksi viestinnän. Tämä johtuu mielestäni siitä, että tasa-arvokokemus on kokonaisvaltainen eri tekijöiden vaikutukseen perustuva tunne, eikä niinkään yhden tekijän kautta saatu kokemus. Toisen kysymyksen kautta pyrin saamaan tietoa siitä, millä tavalla nimenomaan viestintä vaikuttaa tasa-arvokokemukseen.

3.3 Menetelmän valinta ja haastateltavien löytyminen

Haastattelu on paras tapa selvittää mitä joku ajattelee jostakin asiasta (Eskola & Vastamäki 2010, 26). Haastattelut toteutin teemahaastatteluina, sillä en halunnut liikaa johdatella haastateltavia kysymyksilläni. Teemahaastattelussa kyse on eräänlaisesta keskustelusta, joka tapahtuu tutkijan ehdoilla, mutta haastateltava voi itse kertoa häntä kiinnostavista asioista, jotka kuitenkin kuuluvat tutkimuksen aihepiiriin (mt.,26). Haastattelut toteutuivat normaalin keskustelun tapaan. Näin uskon saaneeni riittävän luottamussuhteen haastateltavan ja itseni välille.

Haastateltavia etsiessäni hain tietoisesti vain sellaisia tulkkeina työskenteleviä miehiä, joiden varmistin olevan osa jonkinlaista fyysistä työyhteisöä. Muilla haastateltaviin liittyvillä ominaisuuksilla ei tässä työssä juuri ole merkitystä, sillä raportissani en voi mainita mitään esimerkiksi heidän työkokemuksistaan tai asemasta työyhteisössä. Haastateltavien identifioimisen estämiseksi jouduin tekemään tarkkaa työtä haastatteluja analysoidessani ja raportoidessani.

Tässä raportissani käytän haastateltavista termejä ensimmäinen haastateltava ja toinen haastateltava. Raportissani joudun tyytymään hyvin rajalliseen kuvaukseen haastateltavista, jottei heidän henkilöllisyytensä paljastu. Lisäksi suorat lainaukset olen muuttanut yleiskieliseksi, jottei murre tai puhetapa paljasta haastateltavia. Toisaalta työni tavoitteiden toteutumiseksi riittää, että lukija tietää molempien haastateltavien toimivan tulkkeina osana työyhteisöä viittomakielen tulkkausosalalla. Molemmat haastateltavat työskentelevät naisvaltaisissa työyhteisöissä, joissa he kohtaavat päivittäin kollegoitaan. Raportissani puhun miehistä ja naisista, joten on tärkeää muistaa niillä tarkoitettavan kategorioita. Miehen kategorialle on tyypillistä jokin ja naisten ka-

tegorialle tyypillistä jokin muu asia. Fyysinen mies tai nainen sijoitetaan suoraan jompaan kumpaan tiettyjä ominaisuuksia sisältävään kategoriaan. Kuitenkin on muistettava, että sosiaalinen todellisuus on vaihtelevampaa kuin kategoriat. (Jokinen 2002, 242.)

3.4 Haastattelu

Halusin haastatella molempia miehiä kasvotusten saadakseni haastateltavan kanssa toimivan ja luottamuksellisen keskusteluyhteyden. Haastatteluiden sopiminen sujui vaivattomasti, sillä viestit välittyivät pääosin hyvin. Haastateltavilla oli mielestäni aito kiinnostus ja halu lähteä mukaan toteuttamaan tätä tutkielmaa informantin roolissa.

Haastattelua varten tein haastattelurungon, jota kävin ohjaavan lehtorin kanssa läpi. Haastattelurunko auttoi minua haastattelutilanteessa varmistamaan, että olimme käsitelleet etukäteen valitsemani teemat. Teemahaastattelussa on etukäteen määritelty haastattelun aihepiirit (Eskola & Vastamäki 2010, 28). Etukäteen olin valinnut teemoiksi työyhteisön, tasa-arvon, viestintä ammatillisissa asioissa sekä viestintä ei ammatillisissa asioissa. Näiden teemojen kautta sain mielestäni onnistuneesti kuvaa siitä, kuinka haastateltavat kokevat tasa-arvon työyhteisöissään.

Haastattelutilanteisiin olen tyytyväinen ja sain mielestäni luotua riittävän luottamussuhteen haastateltavaan, vaikka itse haastatteluun käytetty aika oli molemmissa tapauksissa alle tunti. Haastattelutilanteessa voi olla helpompi keskustella asioista samaa sukupuolta olevan kanssa (mt., 32). Koin, että kyseisestä aiheesta oli helppo haastatella miehenä miestä, sillä haastateltavana pystyin helpommin samaistumaan asioihin joita haastateltava kertoi. Toisin sanoen haastattelijana minun oli helppo ymmärtää haastateltavaa ja uskon, että tunne oli molemmin puoleinen. Tähän vaikuttaa oma kokemukseni naisvaltaisissa työyhteisöissä työskentelystä miehenä.

Eskola ja Vastamäki (2010, 32) kirjoittavat haastattelun vuorovaikutustilannetta kuvaessaan siitä, että huumori on yksi hyvä keino avata keskustelua ja pitää sitä yllä. Erityisesti ensimmäisen haastateltavan kanssa huomasin huumorin toimivan hyvin

pitämässä tunnelman riittävän rentona. Lisäksi huumori auttoi luottamussuhteen muodostumisessa.

Haastatteluja tehdessäni suurin tutkimuseettinen haaste oli, etten liikaa johdattele haastateltavia omilla kysymyksilläni. Teemahaastattelun periaatteen mukaisesti halusin antaa haastateltaville itselleen tilaa kertoa mitä heille tulee mieleen käsiteltävästä asiasta. Niin kuin edellä mainitsin, haastattelut toteutuivat keskustelun tapaan. Keskustellessa pääsimme mielestäni hyvään luottamukselliseen keskusteluyhteyteen, mutta toisaalta haastattelijan roolissa minulla oli vaikeuksia olla tuomatta liikaa omia mielipiteitäni ja johdattelevia kysymyksiä esille. Haastattelujen kestot olivat noin 45 minuuttia. Haastateltavat olivat saaneet etukäteen nähtäväkseen tekemäni haastattelurungon. Mielestäni kysymyksilläni onnistuin haastamaan haastateltavat pohtimaan teemoja ja sain kysymyksiini vastaukset. Kysymyksen sukupuoli segregaatista lähe-
tin jälkeinpäin sähköpostitse tarkentavana kysymyksenä. Ensimmäisen haastattelun tallensin nauhurilla ja toisen haastattelun videokameralla niin, ettei kuvassa näkynyt mitään.

Haastattelujen jälkeen litteroin tallenteet. Litterointi helpottaa aineiston käsittelyä ja toimii hyvänä muistiapuna. Litteroinnin tarkkuus vaihtelee tutkimuskysymysten ja tutkimusmenetelmien mukaan. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 16.) Opinnäytetyössäni haastateltavien sanomisten merkitykset olivat niiden tuottamistapaa tärkeämpää. Tästä syystä tyydyin litteroinnissa pelkästään kirjaamaan ylös sen, mitä haastateltavat sanoivat ilman tarkempia intonaatio ja äänenpainomerkintöjä. Litteroituani haastattelut, lähdin analysoimaan saatua materiaalia. Aloitin analyysin jakamalla litteroinnin opinnäytetyöni ja haastattelun teemojen mukaisesti. Litteroinnin jakaminen teemojen alle helpotti minua analysoinnin kirjoittamisessa ja haastattelumateriaalin jäsentelyssä.

Analyysissäni en käyttänyt mitään valmiiksi luotua menetelmää, sillä näin puhtaasti kokemuspohjaisen haastattelun purkuun en löytänyt sopivaa valmista menetelmää. Säilytin sekä litterointia, että alkuperäisiä tallenteita omalla kovalevylläni, sekä oppilaitokseni intranetin omissa tiedostoissani. Kenellekään ei ollut mahdollisuutta päästä käsiksi materiaaleihin. Tallenteet on hävitetty ennen opinnäytetyöni viimeistä palautusta.

4 HAASTATELTAVIEN MIESTEN KOKEMUKSIA TASA-ARVOSTA

Tässä luvussa tuon esille haastattelujen analysoinnin kautta saamani vastaukset ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Opinnäytetyöni perustuu hyvin vahvasti yksilön kokemukseen, joten kahden haastattelun perusteella ei voi tehdä yleispäteviä johtopäätöksiä. Tutkimuskysymyksiin ei ole löydettävissä selviä yleisluonteisia vastauksia aiheen laajuuden ja kokemukseen perustuvan tutkimusmenetelmän vuoksi.

4.1 Tasa-arvon ymmärtäminen ja kokeminen

Molemmat haastateltavat ymmärsivät sukupuolitasaa-arvon samalla tavalla. Heidän mielestään sukupuolitasaa-arvo tarkoittaa, että kaikilla on oltava samantyyppiset mahdollisuudet osallistua työyhteisön toimintaan sukupuolesta riippumatta. Ensimmäinen haastateltavista otti mielenkiintoisesti tasa-arvosta puhuessaan esille sen, että kumpakaan sukupuolta ei saisi sortaa sukupuolen vuoksi. Kysyessäni, kuinka tasa-arvo toteutuu haastateltavan työpaikalla, ensimmäinen haastateltava vastasi näin: ”On jokaisella omia pikku tehtäviään, mutta jos laitettaisiin järjestykseen niin kaikki olisi samalla viivalla. Ainakaan sukupuolen vuoksi kukaan ei ole huonommassa asemassa kuin toiset.”

Mielestäni tasa-arvokeskustelussa käytetään paljon negatiivista kohtelua tasa-arvon mittarina. Yleisesti puhutaan tasa-arvon loukkauksista tai naisen heikommasta palkkatasosta. Mielestäni on luonnollista, että tasa-arvosta puhutaan erityisesti silloin, kun siinä havaitaan puutteita, eli negatiivista kohtelua. On kuitenkin muistettava myös positiivisen erityiskohtelun tuoma vaikutus sukupuolitasaa-arvoon, erityisesti viittomakielen tulkkausalalla, jossa miehet sukupuoliryhmänä on erittäin pieni. Positiivisella erityiskohtelulla pyritään joskus suosimaan heikommassa asemassa olevia ryhmiä soveltamalla heihin lievempiä kriteereitä kuin muihin. Tällainen positiivinen erityiskohtelu pyrkii tosiasiallisen tasa-arvon saavuttamiseen, mutta voi käydä helposti niin, että enemmistöryhmä joutuu epäedulliseen asemaan. (Ahtela & Bruun & Koskinen & Nummijärvi & Saloheimo 2006. 42–43.)

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen miesten tasa-arvokokemuksista sain mielestäni selkeän vastauksen. Vastaukseksi voidaan sanoa, että haastateltavien kokemukset olivat hyviä, sekä heidän mielestään työntekijöiden väliseen tasa-arvon kokemukseen vaikuttavat sukupuolta enemmän työkokemus ja ikä. Kysyin haasteltavilta heidän käsitystään tasa-arvosta. Tämän jälkeen kysyin toteutuuko se heidän mielestään omalla työpaikallaan, johon ensimmäinen haastateltava vastasi näin: ”Kyllä toteutuu. En ole ainakaan havainnut, että miehet saavat etuja tai niitä sorretaan”.

Ensimmäinen haastateltava totesi myös saavansa olla oma itsensä. Tarkentaen kysyin vielä, kokeeko hän saavansa olla mies naisten keskuudessa, johon hän vastasi: ”Olen kyllä saanut olla. Jollain tapaa on pitänyt sopeutua tähän naisten maailmaan kun heitä on tässä niin paljon. Pakko on ollut sulautua välillä siihen mukaan. Ei kuitenkaan ole pakko väkisin muuttaa itseään.”

Mielestäni on huomionarvoista, että haastateltavan on pakko sulautua jossain määrin naisten maailmaan, kuitenkin itseään muuttamatta. Mielestäni tässä kysymyksessä korostuu enemmän miehen persoona yksilönä kuin miehet yleensä. Tätä ajatusta puoltaa toisen haastateltavan kokemus siitä, ettei hänellä ole ollut minkäänlaisia sopeutumisongelmia naisvaltaiseen työyhteisöön. Toisen haastateltavan kanssa keskustelimme siitä, kuinka elämäkokemus, aiemmat harrastukset, koulutukset ja muut ryhmätilanteet vaikuttavat miehen sopeutumiseen naisvaltaiseen työyhteisöön. Mikäli miehellä on aiemmin kokemuksia naisvaltaisessa yhteisössä elämisestä, on hänen mielestäni helpompi sulautua uuteen naisvaltaiseen työyhteisöön.

Toinen haastateltava tyytyi tasa-arvon määrittelystä toteamaan näin: ”Niin. Kyllä naisten tulee saada olla naisia ja miesten miehiä... Kyllä pitäisi olla sama onko mies vai nainen tällä alalla.” Haastateltava totesi myös tasa-arvon kokemuksensa olevan hyvä.

4.2 Kokemuksia työyhteisön rakenteesta ja ilmapiiristä

Molemmille haastateltaville oman työyhteisön määrittely aiheutti hiukan pohdintaa. Molemmat empivät sitä, millä tavalla tulkkausalan työyhteisö määritellään ja ketä voidaan laskea siihen kuuluvaksi. Erityisesti ensimmäinen haastateltava oli epävarmempi työyhteisönsä määrittelyssä: ”No se vähän riippuu, ketä tähän pitää laskea mukaan?”.

Toinen haastateltavista määritteli työyhteisön selkeästi ja käytännön työskentelystä kertoi näin: ”Olen kasvokkain yhteydessä keskimäärin x – x (lukumäärään) kollegaan. Puhelimen välityksellä useampaankin”.

Molemmat haastateltavat kokivat työyhteisönsä ilmapiirin mukavaksi. Toinen haastateltavista tosin mainitsi, että hänen kokemuksensa työyhteisöstä on parantunut sen jälkeen, kun työyhteisöön on tullut oman ikäinen työkaveri lisää. Kumpikin haasteltavista totesi oman työyhteisönsä olevan erittäin avoin myös henkilökohtaisten asioiden osalta. Ensimmäinen haastateltava totesi avoimuudesta näin:

Meillä on aika avoin työyhteisö ja siellä puidaan muitakin kuin työasioita. Välillä on sellaisia henkilökohtaisia tilanteita perheenjäsenillä ollut, että siellä jaetaan paljon tällaisia hyvinkin henkilökohtaisia juttuja. Ei ole niin, että koko ajan vaan työstä puhutaan. Voi puhua mistä vaan.

Mielestäni työyhteisön avoimuuden osittain selittää Tannenin (2000, 76) määritelmä siitä, että naisten ominta viestinnän aluetta on yksityinen tunnepuhe. Tämä tarkoittaa mielestäni sitä, että naisten on helpompi puhua omista, erityisesti tunteita herättävistä asioista. Haastateltavat työskentelevät naisvaltaisissa työyhteisöissä, joten Tannenin mainitsema tunnepuhe tulee mielestäni väistämättä näkyville ja vaikuttaa miehen kokemukseen työyhteisöstä. Kumpikin haastateltava sanoi, että ei itse juurikaan osallistu henkilökohtaista elämää käsitteleviin keskusteluihin. Tämä seikka tukee myös Tannenin teoriaa tunnepuheesta. Haastateltavat pitivät työyhteisön avoimuutta positiivisena asiana, eikä heidän määritelmiensä mukaisten naisten juttujen korostuminen häiritse heitä.

4.3 Sukupuolen mukainen segregaatio

Kysyin haastateltavilta sukupuolenmukaisesta segregaatista jälkeenpäin sähköpostitse. Ensimmäinen haastateltava toteaa, että selvää syytä segregaatian muodostumiseen viittomakielen tulkkausosalalla ei ole. Hän myös nostaa esille koulutuksen huonon markkinoinnin osasyiksi siihen, että alalle ei löydy miehiä. Toisaalta hän ihmettelee, miksi juuri naiset löytävät alalle. Haastateltava ottaa esille, että tulkkausala kuuluu sosiaalialaan, joka voi olla syy siihen, että miehet vieroksuvat viittomakielen tulkinnon ammattia. Mielestäni ainakin näin opiskelijan näkökulmasta on hieman epäselvää, minkä ammattialan alla viittomakielentulkki on. Toinen haastateltava ei osannut hakea syitä sukupuolenmukaisen segregaatian olemassa oloon viittomakielen tulkkausosalalla. Hänen mielestään tätä asiaa tulisi kysyä miehiltä, jotka eivät ole alalla.

5 HAASTATELTAVIEN KOKEMUKSIA VIESTINNÄN VAIKUTUKSISTA TASAVOKOKEMUKSEEN

Tässä luvussa vastaan toiseen tutkimuskysymykseen käsittelen ja analysoiden miesten kokemuksia viestinnästä työyhteisössä. Haastattelujen aikana havaitsin, että viittomakielen tulkkausalan työyhteisöissä tehdään työtä lähes pelkästään viestinnän ja kommunikoinnin kautta. Työyhteisössä käytävä viestintä liittyy sekä virallisiin työasioihin, sekä epävirallisiin vapaa-ajan asioihin. Haasteltavien kanssa keskustellessa epävirallinen keskustelu nousi virallista keskustelua enemmän esille.

5.1 Viestintätavat

Haastateltavat kokivat eri tavoin, mikä on tärkein viestinnän muoto omassa työyhteisössä. Ensimmäinen haastateltava totesi kasvotusten keskustelun olevan eniten käytetty viestinnän muoto. Lisäksi, jos kyse on jostain tärkeästä viralliseen viestintään liittyvästä asiasta, saatetaan käyttää puhelinta tai sähköpostia. Toinen haastateltava mainitsi puolestaan näin: ”Puhelimella enemmän kun on tällaista matkatyötä, enemmän puhelimella.”

Vaikka haasteltavat kokivat käyttävänsä erilaisia viestinnän muotoja työssään, heidän kokemuksensa viestinnän toimivuudesta olivat hyvin samantapaiset. Sukupuolella ei haastateltavien työyhteisöissä ole selvästikään vaikutusta siihen, millaista viestinnän muotoa käytetään. Haastatteluja analysoidessani en huomannut haastateltavien tasa-arvokokemuksissa sellaisia eroja, jotka olisi voinut selittää suoraan tai välillisesti juuri enemmän käytössä olevan viestinnän muodon aiheuttamiksi.

Viestinnässä käytettävä kieli oli molempien haastateltavien mukaan rentoa, mutta asiallista. Ensimmäinen haastateltava totesi työasioissa käytettävästä kielestä näin:

Jotain ehkä ammattislangia tai tällaisia termejä saattaa tulla enemmän käytettyä ja lyhenteitä. Ei mitään erityisen virallista, että ei tarvitse hirveästi miettiä, että mitä sanoo. Sellaista luonnollista. Tietysti on jotain sääntöjä mitä pitäisi noudattaa, että ei saa paljastaa nimiä. Silloin pitää vähä miettiä.

Kumpikaan haastateltavista ei kokenut suoraan, että heidän kanssaan käytettäisiin sukupuolesta johtuen erilaista kieltä. Toisaalta haastateltavani ei luonnollisestikaan tiedä, millaista kieltä naiset käyttävät heidän poissa ollessaan. Viestinnän aiheissa oli havaittavissa sukupuolesta johtuvia eroavaisuuksia, mutta niitä käsittelen lisää seuraavassa alaluvussa.

Toinen haastateltava sanoi hänen, sekä muun työyhteisön tiedostavan, että työasioissa voisi käyttää virallisempaa ja asiallisempaa kieltä. Haastateltavan mukaan työyhteisössä halutaan kaikkien olevan ”samalla viivalla” työtehtävistä ja asemasta riippumatta. Mielestäni tunnetta samalla viivalla olemisesta tukee rento ja välitön kielenkäyttö.

Suoranaisia sukupuoleen liittyviä viestinnässä havaittavia asioita kumpikin haastateltavista osasi nostaa esille. Ensimmäinen haastateltava totesi, että joskus häntä ihmettyttää naiskollegojen tapa käsitellä työhön liittyviä asioita. Hänen mielestään naiset käyttävät joskus liikaa aikaa keskustelemalla jostain pienestä asiasta. Tällaisissa tilanteissa hän kuitenkin kokee asemansa sellaiseksi, että ei mielellään mene puuttumaan nimenomaan asian käsittelytapaan. Ensimmäisen haastateltava kommentoi naisten tapaa keskustella ja viestiä työasioihin liittyen näin:

Joskus kuuntelen kun naiset juttelevat jostain asiasta niin tulee mieleen: Tuonkin olisi voinut sanoa yhdellä lauseella. Kun ne sitten kiertelee ja kaartelee ja ehdottelee pitäisikö tehdä tällä tavalla? Ei kun tehdään tällä tavalla. Pitäisi olla jonkun sanomassa, että tehdään tuolla yhdellä tavalla. Joskus tuntuu että.. Nuo naiset.. Että miksi pitää tehdä nuo asiat tuolla tavalla ja vaikeasti. Eikö tuonkin voisi tehdä helpommin? Pikku asiassa-kin saattaa mennä tunti. Senkin olisi voinut kahdessa minuutissa ratkaista.

Haastateltava sanoo selvästi sukupuolen vaikuttavan siihen, millä tavalla asioita hoidetaan, mutta ei halua puuttua siihen. Haastateltava korosti, että tällaisiin asioihin puuttumatta jättäminen ei liity sukupuoleen, vaan muihin hierarkkisen aseman vaikuttaviin tekijöihin.

Toinen haastateltava nosti ”räiskyvät persoonat” esille keskustellessamme viestintään vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi hän kertoi joutuvansa joskus arvaamaan viestin merkityksen. Tästä asiasta hän mainitsi näin: ”Kyllä tulee niitä tilanteita, että miettii että se varmaan tarkoittaa sitä ja niin, voihan sen tietysti noinkin sanoo.” Tämä vastaus liittyy vahvasti mainitsemaani Aarnikoivun (2010, 72) määrittelemään viestinnän haasteeseen, joka on väärinymmärtämisen mahdollisuus. Tässä vastauksessa haastateltava viittaa naisiin, joilta tulevan viestin merkityksen hän joutuu toisinaan päättelemään.

5.2 Viestinnän aiheet

Keskustelujen aiheet vaikuttavat hyvin samanlaiselta molempien haastateltavien kohdalla. Selvänä erona kuitenkin on, että toinen haastateltava kokee selvästi enemmän kuuluvansa työyhteisöön ja kokee voivansa sukupuolestaan riippumatta täysipainoiseen osallistumiseen keskusteluihin. Ensimmäiselle haastateltavalle oli selvää, mitkä keskustelujen aiheet ovat miehille ja naisille ominaisimpia. Toiselle haastateltavalla erittely oli vaikeampaa.

Molemmat haastateltavat toivat haastattelujen aikana vahvasti esille sen, mitkä viestinnän aiheet ovat lähes poikkeuksetta nimenomaan naisille ominaisimpia. Keskustelujen aiheissa korostuvat lapset ja perhe-elämä. Erityisesti ensimmäinen haastateltava

va koki nämä aiheet itselleen vieraiksi, eikä ollut innokas osallistumaan tällaisiin keskusteluihin. Haastateltava ei ollut suoranaisesti huomannut, että hänen ei haluta kuuluvan kaikkia juttuja mitä työyhteisössä puhutaan. Hän koki keskusteluista pois jäämiseen poikkeuksetta omaksi valinnakseen. Toinen haastateltava sanoi kokevansa naisten juttuihin osallistumisen näin: ”Välillä tuntuu, että jään ulkopuolelle niistä naistenjutuista. En osaa sanoa onko se omasta tahdosta vai naisten tahdosta, vaikea sanoa.”

Mielestäni voidaankin kysyä, onko keskusteluista vetäytyminen niiden aiheiden vuoksi omaehtoista. Erityisesti kun tällaiset tilanteet ovat selvästi toistuvia. Tasa-arvoinen työyhteisö –kehittämishankkeen raportissa (1999, 18) sanotaan yhteisössä käytettävän kielen olevan yksi tasa-arvon este. Raportti viittaa, niin kuin useat muutkin raportit, selvästi naisten näkökulmaan tasa-arvon suhteen. Mielestäni yhteisön kieli voi toimia tasa-arvon esteenä myös naisvaltaisissa työyhteisöissä. Mielestäni yhteisön kieleen voidaan liittää myös yhteisön puheenaiheet. Näin ollen haastateltavan maininta hänelle vieraista puheenaiheista kehittämishankkeen mukaan vaikuttaa hänen tasa-arvon kokemukseen. Ensimmäinen haastateltava totesi työhistorian ja iän vaikutuksesta keskusteluun näin:

Ei varmaa mitään sellaista ole, että ei minun kuullen haluta sanoo jotain. Ehkä sitten jos siellä kun ovat läheisempiä ja ovat olleet pitempään toisessa ja aiemmin tunteneet toisensa, niin ehkä ne vähä tarkemmin kertoo niitä juttuja. Koska ne liittyvät noihin lapsiin ja muihin. Minä nyökkäilen että joo ja sitten ajattelen, että eiköhän tuon kuuntelu riitä ja jatkan niitä omia juttuja. Sitten ne kertoo toisille vielä tarkemmin ja ne käydään kymmenen kertaa ne samat jutut läpi. Ei se ole kuitenkaan mitään salailua tai muuta.

Erityisesti ensimmäisen haastateltavan kanssa lapset ja perheet tulivat monessa kohden esille. Soili Keskinen (1996, 99) kirjoittaa organisaation kommunikoinnin tutkimusta käsittelevässä artikkelissa henkilön käyttämien suodattimien vaikuttavan siihen, miten valikoivalla tavalla teemme havaintoja sosiaalisissa tilanteissa. Mielestäni ensimmäisen haastateltavan kohdalla suodattimena toimivat elämäntilanne sekä arvot ja asenteet. Näin ollen hän kokee naisten keskustelujen aiheet vieraina itselleen ja sen vuoksi nostaa niitä haastattelussa esille. Mielestäni ei voida kuitenkaan puhua haastateltavan käyttävän sukupuolisidonnaista suodatinta. Voihan olla, että jollain

toisella miehellä olisi paljonkin sanottavaa perhettä ja lapsia koskevaan keskusteluun.

Huomion arvoista on, että haastateltava nostaa mainitut keskustelujen aiheet esille nimenomaan tasa-arvon kokemuksen kontekstissa. Kokeeko haastateltava, ettei hän ole tasa-arvoisessa asemassa työyhteisössään viestinnän aiheiden vuoksi? Keskustelujen aiheiden osalta on vaikea tehdä jakoa miesten ja naisten juttujen välillä, koska kiinnostusten kohteet voivat vaihdella pelkästään persoonakohtaisestikin paljon riippumatta sukupuolesta.

Toinen haastateltava ei tuonut ensimmäisen tavalla vahvasti esille lasten ja perheen merkitystä keskustelun aiheina. Lisäksi hän selvästikin osallistuu aktiivisemmin vapaa-aikaan koskeviin keskusteluihin. Kysyessäni siitä, jaetaanko työyhteisöstä muitakin asioita kuin työasioita, toinen haastateltava vastasi näin:

Kyllä toimiston porukka tai ketä sattuu paikalla olemaan. Kyllä puhutaan kaikki lasten ja puolison asiat. Tunnetaan hyvin toisemme. Muualta tulleilta on kuultu, että aika läpinäkyvää toimintaa. Toisaalta pitäisikö kaikilta ihmisiltä kysyä lupa, että voidaanko olla näin läpinäkyviä? Kun on hiljaisempiakin, niin pitäisi ottaa nekin mukaan ja saada kaikkien hyväksyntä.

Keskinen (1996,99) kirjoittaa, että ryhmän keskinäinen kommunikointi häiriintyy, jos jäsenillä on erilaiset käsitykset tilanteen määrittelystä. Osa voi odottaa virallista ja osa epävirallista kommunikointia. Voi olla, että tilanteen osapuolet eivät ole tietoisia erilaisten odotusten olemassa olosta ja niiden vaikutuksesta käyttäytymiseen.

Haastateltavan pohdinta siitä, pitäisikö työyhteisön jäsenten kanssa keskustella työyhteisön avoimuudesta, on mielestäni Keskinen artikkelin perusteella tarpeellista. Näin ollen työyhteisön jäsenillä olisi yhteinen käsitys siitä, kuinka avointa kommunikointia työyhteisössä odotetaan. Ensimmäisen haastateltavan kohdalla sama keskustelu työyhteisössä olisi myös mielestäni tarpeellista, koska hän ei ollut varma, onko keskustelu hänen mielestään liian avointa henkilökohtaisen asioiden osalta.

Toinen haastateltava sanoi kokevansa joskus hämmentäviä hetkiä vastatessaan työpaikan puhelimeen. Puhelimeen soittava kollega saattaa sanoa haastateltavalleni pu-

helun aluksi, että oli hyvä, että juuri hän vastasi puhelimeen. Hän ei kuitenkaan uskonut sen johtuvan siitä, että hän on mies. Haastateltava epäili sen johtuvan enemmän siitä, että hän osaa vastata soittajan kysymyksiin. Hän sanoi joskus kokeneensa vaikeaksi puhua esimerkiksi naisten sairauslomista.

Kysyin ensimmäiseltä haastateltavalta, että kysytäänkö häneltä nimenomaan miehenä mielipidettä asioihin? Hän vastasi näin: ”Ehkä ei. Joskus ne pyytävät miehen mielipidettä ja joskus ehkä enemmän huumoria ja kun naiset puhuu kukkien kastelusta ja muusta että enemmän huumorin puolelle menee”.

Tämä oli ainut kohta, jossa huumori nousi haastattelujen aikana esille. Haastateltava ei varsinaisesti korostanut huumorin merkitystä, mutta mielestäni huumori on yksi keskeinen asia puhuttaessa työyhteisöjen hyvinvoinnista ja tasa-arvosta. Onkin mielestäni huomion arvoista, etteivät haastateltavat nostaneet esille huumoria ja sen sukupuolissidonnaisia ominaisuuksia esille. Yleiseen työyhteisöjen hyvinvointiin liittyvän uutisoinnin ja kokemusten pohjalta mielestäni voidaan sanoa, että miesvaltaisilla aloilla juuri huumori on tekijä, joka voi loukata naisia sukupuolivähemmistönä työyhteisöissä. Onkin mielestäni positiivinen huomio, etteivät haastateltavat nostaneet huumoria ainakaan negatiivisesti sukupuoli tasa-arvon kokemukseen vaikuttavaksi tekijäksi.

Molemmat haastattelut analysoituani sain mielestäni selvän käsityksen siitä, millä tavalla miesten vähyys ensisijaisesti näkyy heidän työyhteisöjen viestinnässä. Mielestäni merkittävin viestintään liittyvä havainto oli se, millä tavalla haastateltavat nostivat esille naisten keskustelujen aiheet. Viestinnän aiheiden osalta miesten vähyys näkyy luonnollisesti siinä, että keskustelut liittyvät usein naisia lähempänä oleviin aiheisiin, kuten perheeseen, ihmissuhteisiin ja äitiyteen.

6 POHDINTAA

Opinnäytetyötäni varten tekemäni haastattelut sujuivat hyvin. Haastatteluista olisin voinut saada enemmän irti valmistautumalla niihin paremmin. Mielestäni en ennen

haastatteluja hahmottanut sitä, millaista haastattelun tekeminen oikeasti on. Haastattelujen välissä minulla olisi ollut paljon aikaa perehtyä haastatteluun ja valmistautua, mutta jostain syystä se jäi tekemättä. Teemahaastattelun tarkoituksena ei ole koskaan saada yleistettävissä olevaa aineistoa. Opinnäytetyötä tehdessäni, olen yhä vakuuttuneempi siitä, että aihetta olisi hyvä tutkia myös kyselyn avulla. Kyselyn avulla olisin saanut kattavan kuvan siitä, kokevatko miehet tasa-arvon toteutuvan alalammella. Kyselyn kautta en olisi saanut tällaista kokemuseräistä tietoa, mitä tässä työssäni käsittelen. Ajattelen, että olisi ollut parempi tehdä ensin kyselypohjainen laaja selvitys siitä, kuinka miehet ajattelevat tasa-arvon toteutuvan. Tämän jälkeen olisi ollut hyvä lähteä tekemäni kaltaisen opinnäytetyön kautta selvittämään teemahaastatteluna niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat tasa-arvon kokemukseen.

Suurimpana haasteena opinnäytetyöni alkuvaiheissa pidin sitä, millä tavalla saan suljettua omat asenteeni ja ennakkoluuloni pois tutkielmaa tehdessä. Oletuksenani oli, että miehet kokevat paljon positiivista erityiskohtelua. Onnistuin kuitenkin hyvin tarkastelemaan aihetta objektiivisesti. Miehet ovat viittomakielen tulkkausalan työyhteisöissä pieni vähemmistö. Sen vuoksi on mielenkiintoista, kuinka neutraalit sukupuolitaso-arvon kokemukset haastateltavilla oli. Molemmat haastateltavat totesivat, että asiakkaat saattavat tilauksissaan toivoa miestulkkia ja tällöin heillä on luonnollisesti etulyöntiasema. Opinnäytetyöni näkökulma ei koske asiakasyhteistyötä tai tulkkaustyötä työyhteisön ulkopuolella.

Mielestäni tasa-arvon kokemuksia tutkiessa on yleistämisessä oltava varovainen, vaikka haastateltavien määrä olisi suurempikin. Tasa-arvon tutkiminen on mielestäni haastavaa, koska tasa-arvo on aina subjektiivinen kokemus johon vaikuttaa sukupuolten geneettisten ominaisuuksien lisäksi myös yksilön kokemus persoonana. Haastatteluissa ja analysoinnissa nostin esille muutamia asioita, joissa ajattelen sukupuolen vaikuttavan yksilön kokemukseen tasa-arvosta. Kuitenkin työn aikana tuli esille myös asioita, joissa miehen persoona vaikuttaa kokemukseen sukupuolta enemmän. On siis oltava tarkkana siinä, mitkä asiat todella kuuluvat sukupuolitaso-arvon alle. Tällä haluan lukijoita muistuttaa siitä, että työni tuloksia on muistettava soveltaa kunkin tulkkina toimivan miehen persoonan mukaan. Pidän tärkeänä, että mieheltä tai miehiltä työyhteisöissä rohkeasti kysytään mielipidettä ilmapiiristä ja ta-

sa-arvon kokemuksesta. Haastateltaviltani tällaisia asioita ei työyhteisöissä ollut kysytty.

Havaitsin, että molemmat haastateltavat kokivat omien sanojensa mukaan sukupuolittasa-arvon toteutuvan työpaikoillaan. Haastateltavat eivät nostaneet esille asioita, joiden kautta olisivat huomanneet tasa-arvon tietoista loukkaamista. Haastattelujen analysoinnin pohjalta voidaan kuitenkin kysyä, onko viittomakielialan työyhteisöjen viestinnässä ja toimintakulttuureissa elementtejä, jotka vaikuttavat miesten tasa-arvokokemukseen. Molemmat haastateltavat kokivat, että tasa-arvon kokemukseen vaikuttaa sukupuolta enemmän ikä ja työkokemus.

Haastattelun perusteella sain toisesta haastateltavasta kuvan, että hän kokee työskentelyn naisvaltaisessa työyhteisössä luonnolliseksi. Arto Jokinen (2002, 241) kirjoittaa miesten tasa-arvoa käsittelevässä artikkelissaan, että miehet yleensä olettavat helposti heidän kokemuksensa olevan sukupuolineutraali ihmisen kokemus. Toisen haastateltavan kohdalla mielestäni voidaan pohtia, onko kyse hyvin naistenmaailmaan sisään päässeän miehen kokemuksesta vai miehen olettamus sukupuolineutraalista kokemuksesta.

Haastatteluissa ei noussut esille suoranaisia kokemuksia negatiivisesta tai positiivisesta erityiskohtelusta. On kuitenkin muistettava se tosiasia, että naisvaltaisissa työyhteisöissä toimintakulttuuri muodostuu luonnollisesti enemmän naisille ominaiseksi. Tärkeä haastattelujen kautta saatu tieto on, että miehet on otettu työyhteisöihin avoimesti vastaan, eikä heitä tietoisesti syrjitä ainakaan työasioihin liittyvissä toiminnassa ja viestinnässä. Molemmat haastateltavat totesivat, että miehet ovat alalle erittäin tervetulleita ja lähtökohtaisesti miehet ovat tasa-arvoisessa asemassa.

Tasa-arvokeskus Minnan tasa-arvo määritelmässä sanotaan, että sukupuolten ei tarvitse olla samanlaisia. Riittää, että molempien sukupuolten toimintatapoja kunnioitetaan. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2012.) Viittomakielen tulkkausalan työyhteisöissä miehiä voi olla vaikka vain yksi. Tästä voi seurata, että mies tyytyy kunnioittamaan naisten tapaa hoitaa asioita, vaikka naiset eivät huomioi hänen tapaansa miehenä tehdä työtään ja valita keskustelun aiheita.

Yleisesti työyhteisössä käytävät keskustelut ovat haastattelemani miesten mukaan tunnesidonnaisia. Toinen haastateltava sanoikin, että ”ainahan siinä on tunteet pelissä”. Tällä hän tarkoitti sekä työhön että henkilökohtaisiin asioihin liittyvää keskustelua. Haastateltavan kokemusta tukee vahvasti luvussa 4.2 mainitsemani Tannenin (200, 76) teoria tunnepuheesta. Lisäksi yksi sukupuoleen pohjautuva kokemus on selvästi se, millä tavalla naiset viestivät ja hoitavat asioita. Tässä kohdin on kuitenkin muistettava tasa-arvokeskus Minnan tasa-arvon määritelmä jossa mainitaan, että naisten tulee saada olla naisia ja miesten miehiä. Voivatko naisvaltaisessa työyhteisöissä naiset hoitaa asioitaan omalla tavallaan, vaikka se samalla saattaa häiritä miespuolisia työyhteisön jäseniä?

Naisvaltaisilla aloilla voi muodostua ”hyvä sisar” –verkostoja sekä naiskeskeinen organisaatiokulttuuri ja tapa hahmottaa asioita (Malmi & Erno 2012, 94). Ensimmäinen haastateltava puhui jonkin verran naisten jutuista ja työyhteisön tavoista hoitaa asioita. Samaan aikaan hän korosti, että kyse ei hänen mielestään ole syrjinnästä ainkaan sukupuolen perusteella. Haastateltava itse sanoo, että asiaan puuttumisen vaikeuteen vaikuttaa enemmän hierarkkinen asema kuin sukupuoli. Kyseisen ongelman peruslähtökohta on mielestäni tutkittava myös sukupuolinäkökulmasta. Sukupuolinäkökulmaa tukee kysymys siitä, onko tällaisen asian huomioiminen sukupuolisidonnaista?

Mielestäni emme voi unohtaa sitä tosiasiaa, että koko ajan haastattelussa keskustelimme ryhmästä naisia, jotka hoitavat asioita eri tavoilla kuin haastattelemani miehet olisivat hoitaneet. Onko kyse tiedostamattomasta ”hyvä sisar” –verkostosta ja naiskeskeisestä organisaatiokulttuurista? Haastattelujen pohjalta en voi lähteä tulkitsemaan mahdollisia ”hyvä sisar” –verkoston elementtejä haastateltavien työyhteisöistä. Viittomakielen tulkkausalan työyhteisöissä ei kuitenkaan välttämättä ole yhtään miestä, tai sitten miehiä on hyvin vähän. Näin ollen on mielestäni väistämätöntä, että työyhteisöihin muodostuu naiskeskeinen organisaatiokulttuuri. En näe sitä välttämättä huonona asiana, mutta mielestäni on kuitenkin selvää, että osa miehistä voi kokea vaikeaksi sulautua osaksi tällaista naiskeskeistä organisaatiokulttuuria.

Naiskeskeinen organisaatiokulttuuri ja mahdolliset ”hyvä sisar” –verkostot johtavat Malmin ja Ernon mukaan helposti sukupuolisyrjintään (mt., 94). Tulisiko työyhteisöis-

sä siis pyrkiä tietoisesti sukupuolineutraaliin organisaatiokulttuuriin? Sukupuolineutraalin organisaationkulttuurin tarpeellisuus ja mahdolliset ”hyvä sisar” –verkostojen ilmentymät ovat mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita. Lisäksi jatkotutkimuksen aiheiksi sopisi jo mainitsemani asiakkaiden ja tulkkaustyön näkökulma sukupuolitasarvon kokemukseen. Tutkielmaa tehdessäni monessa kohdin tuli mieleeni, että olisi mukava tietää mitä naiset ajattelevat miehistä työyhteisön vähemmistösukupuolena.

Sukupuolen mukainen segregatio viittomakielen tulkkausalalla tarkoittaa sitä, että suurin osa tulkeista on naisia. Opinnäytetyössäni segregatiota käsiteltiin hyvin vähän, eivätkä haastateltavat osanneet sanoa syitä segregatiolle heidän alallaan. Mielestäni tärkeä jatkotutkimuksen aihe olisikin, miksi viittomakielen tulkkausalalle on muodostunut niin vahva sukupuolen mukainen segregatio ja olisiko sitä aiheellista lähteä purkamaan?

LÄHTEET

- Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämän taidot – menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro.
- Ahtela, Karoliina & Bruun, Niklas & Koskinen, Pirkko & Nummijärvi, Anja & Saloheimo, Jorma 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.
- Arhinmäki, Paavo 2012. Miehestä on moneksi – tulevaisuuden miespolitiikan haasteita. Teoksessa Jokinen, Arto (toim.) 2012. Mieskysymys. Miesliike, -työ, tutkimus ja tasa-arvopolitiikka. Tampere: Tampere University Press. Tasa-arvo asiain neuvottelukunta. 25-29
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2010. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa. Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus. 26-44.
- Hartley, Peter & Backman, Clive 2002, Business Communication. London: Routledge.
- Hosiokoski, Tiina & Säteri, Riitta 2008. Opas: sisäisen viestinnän abc. Helsinki: Viestintätoimisto Deski Oy.
- Jokinen, Arto 2002. Mihin miehet tarvitsevat tasa-arvoa? Teoksessa Anne Maria, Holli Anne Maria & Terhi, Saarikoski & Elina, Sana (toim.) . Tasa-arvopolitiikan haasteet. Helsinki: WSOY, 240-253.
- Kauppinen, Kaisa & Ojala, Leenamajja 1999. Tasa-arvoinen ja hyvä työpaikka. Tutkimus työyhteisöjen tasa-arvosta ja työpaikan hengestä – Hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan kriteeristö. Tasa-arvoinen työyhteisö –kehittämishanke. Keskusteluraportti.
- Keskinen, Soili 1996. Prosessikonsultaatio keinona tutkia ja muuttaa organisaatiokulttuuria. Teoksessa Keskinen, Soili (toim.) 1996. Yksilö ja työyhteisö muutoksessa. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus. 93-114.
- Malmi, Pasi & Erno, Juuso 2012. Miehet ja tasa-arvopolitiikka – miesten tasa-arvo ry:n näkökulma. Teoksessa Jokinen, Arto 2012. Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka. Tampere: Tampere University Press. Tasa-arvo asiain neuvottelukunta. 91-102.
- Minkkinen, Joni & Peltola, Marjaana (toim.) 2013. Haasteena papiljotit. Mies lähihoitajana – loppuraportti. Viitattu 12.11.2013.
<http://www.lapinletka.fi/media/Haasteena%20papiljotit.pdf>
- Peltola, Marjaana 2013. Sote-ala yhteiskunnallisten sukupuolijärjestysten ja arvostusten kentällä. Teoksessa Minkkinen, Joni & Peltola, Marjaana 2013. Haasteena papiljotit. Mies lähihoitajana – loppuraportti. Lapin letka –hanke. 6-7. Viitattu 18.11.2013. <http://www.lapinletka.fi/media/Haasteena%20papiljotit.pdf>
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Talentia Ry 2013. Viitattu 5.11.2013.
http://www.talentia.fi/tyoelamassa/hyva_tyopaikka/tyoyhteiso

- Tanhua, Inkeri 2012. Sukupuolitas-arvon hyvät käytännöt. Tasa-arvohankkeiden hyviä käytäntöjä seitsemästä teemasta. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. 19-21.
- Tannen, Deborah 2000. Puhummeko samaa kieltä? Mies ja nainen keskustelevat. Suom. Mirja Rutanen. Helsinki: Otava
- Terveystieteiden tutkimuskeskus. Tasa-arvotiedon keskus Minna. Viitattu 29.10.2013
<http://www.minna.fi/web/quest/tasa-arvo1>
- Tilastokeskus 2012. Miehet ja naiset suomessa 2011. Helsinki: Tilastokeskus.

